Parte especial

Técnico de la Administración de la Seguridad Social

Tema 63: La gestión de los recursos humanos en las administraciones públicas. La planificación de recursos humanos en las administraciones públicas: la oferta de empleo público, las relaciones de puestos de trabajo y provisión.

Colección Temarios, 2020

© Reservados todos los derechos de esta edición para SKR Preparadores S.L., 2020

Calle Covarrubias, 9, bajo izquierdo, 28010, Madrid

https://skr.es/

Queda rigurosamente prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación total o parcial de esta obra sin el permiso escrito de los titulares de los derechos de explotación.

CONTENIDO

1. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS....4

1.1. Tendencias de la gestión de RRHH en las AAPP....4

1.2. La gestión de los RRHH en el EBEP....3

2. LA PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO, LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROVISIÓN....3

2.1. La oferta de empleo público (OEP)....6

2.1.1. Concepto y regulación....6

2.1.2. Naturaleza jurídica....6

2.1.3. Procedimiento....6

2.1.4. Características....7

2.1.5. Sistemas selectivos....7

2.2. Las relaciones de puestos de trabajo y provision....8

2.2.1. Los Registros de personal....9

2.2.2. Cuerpos y Escalas....10

2.2.3. Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera 10

2.2.4. La provisión....11

1. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La gestión de RRHH es el proceso por el cual una empresa se asegura un número suficiente de personal, con la cualificación necesaria, en los puestos adecuados y por el tiempo oportuno para lograr los objetivos empresariales.

Además, en el ámbito de la Administración Pública española la gestión de Recursos Humanos debe dar respuesta a los principios de eficacia y eficiencia como se desprende del art. 103.1 de la Constitución y el art. 3.1 de la Ley 40/2015.

No es hasta fechas recientes cunado adquiere importancia el papel de los RRHH en las organizaciones. Hasta la década de los setenta se consideraba que en las empresas había dos sectores estratégicos: el sector de la producción y distribución y el sector financiero. La gestión de RRHH se entendía que poseía un papel segundario.

A partir de la década de los setenta, el factor humano empieza a tener tanta importancia como el capital y la gestión de los RRHH deviene un factor clave. Esto se debe a que se empieza a considerar que una óptima adecuación del trabajador al puesto de trabajo repercute directamente sobre el rendimiento y la productividad de la empresa.

Este proceso se reproduce también en las Administraciones Públicas, en donde la gestión de los RRHH se limitaba a la tramitación de las diferentes situaciones de los funcionarios y la gestión de los aspectos económicos y administrativos.

1.1. Tendencias de la gestión de RRHH en las AAPP

En las AAPP de los países más desarrollados, si analizamos las grandes tendencias de gestión de RRHH hoy en día, vemos:

Primero, que cada vez es más importante la **planificación estratégica**, es decir, intentar definir cuánta y qué clase de gente necesitaré para los próximos cuatro o cinco años, esto ha llevado en muchos países a reducir plantillas en el sector público.

Segundo, se está potenciando cada vez más la **formación**, vivimos en sociedades del conocimiento y el conocimiento es el factor estratégico clave para el éxito personal, organizativo y de país.

Tercero, la **evaluación del rendimiento**, en dos tercios de los países de la OCDE más desarrollados se ha vinculado a la paga, es decir, si se tiene una buena evaluación se paga más. Esto lleva a que cada vez las pagas sean más flexibles.

Cuarto, equilibrar necesidades familiares y necesidades del trabajo, las **políticas de conciliación**, las políticas que permiten de alguna forma equilibrar todas nuestras obligaciones familiares con nuestras obligaciones de trabajo.

Quinto, hay bastante **desconcentración**, es decir, se tiende a evitar que la gestión de recursos humanos se siga llevando centralizadamente en una unidad que controle todo para toda la Administración.

1.2. La gestión de los RRHH en el EBEP

El Estatuto Básico del Empleado Público responde a las demandas de adaptación o cambio de la siguiente forma:

1. Todas las organizaciones tienen que **pensar en términos estratégicos**, decidir objetivos, definir planes en los cuáles indiquen por dónde quieren ir, porque a partir de ahí y viendo por dónde quiere ir la organización, se establecerá la estrategia de recursos humanos adecuada para ayudar a la organización a cumplir sus objetivos finalistas.
2. Una vez definidas las líneas estratégicas clave, ya se puede **planificar**, es decir, intentar definir cuánta y qué clase de gente se necesitará, en el lugar adecuado y en el momento preciso para cumplir los objetivos.
3. Por otro lado, hay que **organizar y establecer bien los servicios**. Organizar exige tener claro para cada servicio que se cree cuáles serán sus funciones y tareas clave, y, a partir de ahí, se tienen que estructurar los recursos humanos, para que todas las tareas y funciones claves estén ejecutadas adecuadamente y para que no haya solapamientos funcionales.
4. Lo siguiente es **gestionar el empleo;** Lo primero que hay que hacer para gestionar el empleo y dado que ya se conocen cuáles son los perfiles de los candidatos para el puesto de trabajo, es atraer a los procesos selectivos a los mejores, es decir, reclutar.

Posteriormente al reclutamiento se inicia la selección. En la Administración es preciso seleccionar de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, y con publicidad.

2. LA PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO, LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROVISIÓN

La planificación de los recursos humanos (RRHH) es la actividad que realizan las organizaciones públicas cuya finalidad es compaginar su reflexión estratégica general con los medios –en este caso humanos- necesarios para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Con carácter general podemos indicar que uno de los principios para el establecimiento de mecanismos de la planificación es, precisamente, la fijación de objetivos de gestión suficientemente claros y nítidos. La planificación es, pues, la *determinación de los objetivos que quiere/debe cumplir una organización y los medios personales y materiales que se necesitan para la consecución de los mismos.*

El **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante **EBEP**, regula en su Titulo V "Ordenación de la actividad profesional" y concretamente en el Capítulo I la "Planificación de recursos humanos"

Artículo 69: Objetivos e instrumentos de planificación

1. ***La planificación de los RRHH en las Administraciones Públicas*** *tendrá como* ***objetivo*** *contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.*
2. *Las Administraciones Públicas podrán aprobar* ***Planes*** *para la ordenación de sus RRHH, que incluyan, entre otras, alguna de las siguientes medidas:*

a) *Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como los de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.*

b) *Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.*

c) *Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.*

d) *Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del presente Título.*

e) *La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.*

3. *Cada Administración Pública planificará sus RRHH de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.*

2.1. La oferta de empleo público (OEP)

2.1.1. Concepto y regulación

Es un instrumento administrativo creado por la **Ley 30/1984** de **medidas para la reforma de la Función Pública**. Encuentra sus antecedentes inmediatos en el borrador preparado por el Gobierno de la UCD en 1981. Esta Ley persigue por un lado, planificar los recursos humanos, y por otro, analizar las necesidades anuales de reclutamiento de personal por cada Administración Pública.

El EBEP, regula la OEP en su **artículo 70 OEP:**

1) Las **necesidades de recursos humanos**, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de **personal de nuevo ingreso** serán objeto de la **Oferta de Empleo Público**, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un 10% adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, le ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2) La Oferta de Empleo Público o instrumento similar, que se aprobará **anualmente** por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3) La Oferta de Empleo Público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

2.1.2. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de la oferta de empleo público es la de un acto administrativo, limitado temporalmente a su propia vigencia, pero de carácter especial ya que su publicación en el BOE obliga a las Administraciones Públicas.

2.1.3. Procedimiento

El EBEP, refiere a la elaboración de la oferta de empleo público en dos artículos diferentes:

a) Art. 70.2º: La oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario Oficial correspondiente.

b) Art. 37.1º.L): Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

L) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

La oferta pública será aprobada por el Gobierno a propuesta del Ministro para las Administraciones Públicas con informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda, anualmente, O por el Consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas.

No cabe aprobar otras ofertas para ámbitos administrativos específicos, sólo se permite una sola oferta de empleo público por año.

La elaboración de la oferta debe ser negociada con las organizaciones sindicales más representativas por exigencia del Art. 32.c) de la Ley 9/1987 de 12 de Junio 1987. La falta de intervención de los medios sindicales ocasiona la nulidad del procedimiento administrativo de elaboración de la oferta de empleo.

2.1.4. Características

De la regulación legal podemos extraer resumidamente las siguientes **características** de la Oferta de Empleo Público Estatal:

- Deberá recoger todos los puestos de nuevo ingreso que se quieran convocar en el año.
- Tendrá carácter anual.
- Se aprueba por el Gobierno a propuesta actualmente del Mº de Política Territorial y Administraciones Públicas, con el informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda.
- Se publicará en el BOE en el primer trimestre de cada año.

- Podrán aprobarse Ofertas complementarias.
- Establecerá los plazos máximos de ejecución de las convocatorias que no podrá superar los 3 años.

2.1.5. Sistemas selectivos

El Art. 61 EBEP, caracteriza los procesos selectivos como procedimientos administrativos en donde concurren el carácter abierto, la libre concurrencia, aunque presentan dos excepciones para una aplicación estricta del principio de igualdad:

- La promoción interna.
- Las medidas de discriminación positiva contempladas en el EBEP, principalmente por incidencia de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Art. 61.6º 7 EBEP, prevé como sistema selectivo de funcionarios de carrera la oposición y el concurso oposición. Se exige que estas formas de acceso incluyan una o varias pruebas destinadas a objetivar la capacidad de los aspirantes y establecer un orden de prelación.

Sólo mediante ley podrá aplicarse excepcionalmente el sistema de concurso que consistirá en la valoración de méritos.

Para el personal laboral, el Art. 61.7º los sistemas de acceso serán de lo oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el Art. 61.5º. También es admisible el concurso de valoración de méritos. La Administración Pública podrá negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

2.2. Las relaciones de puestos de trabajo y provision

El artículo **74 EBEP** regula la Ordenación de Puestos de Trabajo**:** *Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.*

Este precepto se completa con el art. 15 de la Ley 30/1984 de medidas para la reforma de la Función Pública:

Artículo 15*. Relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado.*

1. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del

personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada Centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.

b) Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

c) Con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración del Estado y de sus Organismos Autónomos así como los de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, serán desempeñados por funcionarios públicos.

Se exceptúan de la regla anterior y podrán desempeñarse por personal laboral:

- *Los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.*
- *Los puestos cuyas actividades sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia, porteo y otros análogos.*
- *Los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social, así como los puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y protección de menores.*
- *Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño.*
- *Los puestos de trabajo en el extranjero con funciones administrativas de trámite y colaboración y auxiliares que comporten manejo de máquinas, archivo y similares.*
- *Los puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo.*

Asimismo, los Organismos Públicos de Investigación podrán contratar personal laboral en los términos previstos en el artículo 17 de la Ley

13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.

d) La creación, modificación, refundición, y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

e) Corresponde a los Ministerios para las Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda la aprobación conjunta de las relaciones de puestos de trabajo, excepto la asignación inicial de los complementos de destino y específico, que corresponde al Gobierno.

f) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal funcionario, así como la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones.

Este requisito no será preciso cuando se trate de realizar tareas de carácter no permanente mediante contratos de trabajo de duración determinada y con cargo a créditos correspondientes a personal laboral eventual o al capítulo de inversiones.

2. Los puestos de trabajo serán de adscripción indistinta para todos los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley. Únicamente podrán adscribirse con carácter exclusivo puestos de trabajo a funcionarios de un determinado Cuerpo o Escala cuando tal adscripción se derive necesariamente de la naturaleza y de la función a desempeñar en ellos y en tal sentido lo determine el Gobierno a propuesta del Ministro de la Presidencia.

3. Las relaciones de puestos de trabajo serán públicas.

2.2.1. Los Registros de personal

El **art. 71** regula los Registros de personal y la Gestión integrada de RRHH.

1. *Cada administración Pública constituirá una registro en el que se inscribirán los daos relativos al personal contemplado en los artículos 2 y 5 del presente Estatuto y que tendrá en cuenta las peculiaridades de determinados colectivos.*

   (Ámbito de aplicación obligatorio)

2. *Los Registros podrán disponer también de la información agregada sobre los restantes recursos humanos de su respectivo sector público. (ámbito de aplicación potestativo)*

3. *Mediante convenio de Conferencia Sectorial se establecerán los contenidos mínimos comunes de los Registros de Personal y los criterios que permitan el intercambio homogéneo de la información entre*

Administraciones, con respecto a lo establecido en la legislación de protección de datos de carácter personal.

4. *Las AAPP impulsarán la gestión integrada de RRHH*
5. *Cuando las Entidades Locales no cuenten con la suficiente capacidad financiera o técnica, la AGE y las CCAA cooperarán con aquéllas.*

2.2.2. Cuerpos y Escalas

El EBEP establece (**artículo 75**) que los funcionarios se agrupan en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.

Los cuerpos y escalas de funcionarios se crean, modifican y suprimen por Ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

Cuando en el EBEP se hace referencia a cuerpos y escalas se entenderá comprendida, igualmente, cualquier otra agrupación de funcionarios.

2.2.3. Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera

En el **artículo 76** se establece: Los Cuerpos y Escalas están clasificados por el EBEP de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A. Dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a los Cuerpos o Escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los Cuerpos y Escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B.

Para el acceso a los Cuerpos o Escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

El **artículo 77** EBEP se refiere a la clasificación del personal laboral, que será de conformidad con la legislación laboral.

La materia correspondiente a la provisión de puestos de trabajo está recogida en el Capítulo III del Título V del Estatuto Básico del Empleado Público. Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Los procedimientos ordinarios serán el concurso y la libre designación con convocatoria pública.

2.2.4. La provisión

Podemos diferenciar los sistemas de movilidad y provisión de puestos de trabajo según sean sistemas ordinarios de provisión o sistemas extraordinarios.

a) Sistemas ordinarios de provisión:

- El concurso.
- La libre designación.

b) Sistemas extraordinarios de provisión voluntarios:

- La permuta.
- La movilidad por razones de salud.
- La movilidad por violencia de género.
- La comisión de servicios.
- La adscripción provisional.
- El reingreso al servicio activo.

c) Sistemas extraordinarios de provisión forzosos:

- Redistribución de efectivos.
- Reasignación de efectivos.
- Movilidad por cambio de adscripción de puestos.
- Remoción.

Cada Administración Pública, en el marco de la planificación general de sus recursos humanos podrá establecer reglas para la ordenación de la movilidad voluntaria de los funcionarios públicos cuando considere que existen sectores prioritarios de la actividad pública con necesidades específicas de efectivos.

Asimismo, las Administraciones Públicas, de manera motivada, podrán trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones y condiciones esenciales de trabajo.

En caso de urgente e inaplazable necesidad, los puestos de trabajo podrán proveerse con carácter provisional, debiendo convocarse públicamente dentro del plazo que señalen las normas que lo regulen.

La provisión de puestos del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.

Con el fin de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, que garantice la eficacia del servicio que se presta a los ciudadanos, la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales establecerán medidas de movilidad interadministrativa, , preferentemente mediante Convenio de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración.